

## 第5章 職員の服務及び処分について

服務とは、職員が守るべき規律や義務を意味します。

地方公務員法では、服務の根本基準として「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」と定めています。

さらに、行政が納税者の信託と負担により運営されていることから、公務員には企業の従業員以上に自分を律する倫理が求められています。

区では、職員倫理の保持を図り、区民の区政に対する信頼を確保するため、倫理行動基準を定めています。職員には、公務の内外を問わず、常に各種法令の遵守などの高い規範意識を持つよう求めています。

法律・条令等に違反した場合、職務上の義務に違反または職務を怠った場合、または全体の奉仕者としてふさわしくない非行があった場合になされる処分を「懲戒」といい、免職、停職、減給、戒告があります。

また、職員が一定の事由により職務を十分に果すことができない場合などに、本人の意に反してなされる身分上の不利益な処分を「分限」といい、免職、降任、休職、降給があります。

この章では、以上のような職員の服務、懲戒・分限の仕組み及び処分状況について報告します。

# 1 服務

## (1) 職員の営利企業等への従事制限

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする会社その他の団体の役員等を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならないとされています。（地方公務員法第38条）

この趣旨は、職員が兼業や自営を行うことによって、

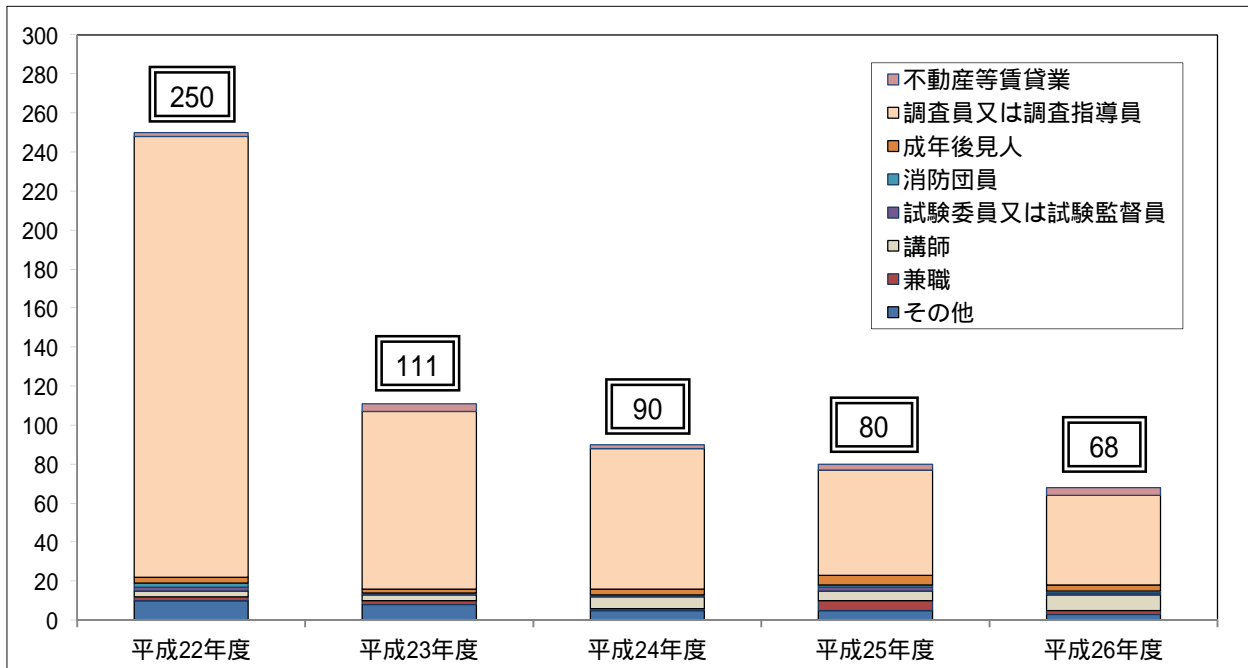
- 職務専念義務が損なわれるおそれが生じるため
- 職務の公正性を確保できなくなるおそれが生じるため
- 職員の品位の維持ができなくなるおそれが生じるため

これらを未然に防ぐため、勤務時間の内外を問わず、兼業を原則として禁止し、これらのおそれがない場合に、例外的に許可するものです。

大田区においては、政府が実施する各種統計の調査員又は調査指導員、大学等の講師への兼業許可が多く、次いで無報酬の公益団体の役員等への兼職があります。

また、平成16年度に規程を整備し、自営業（不動産等の賃貸業）についても、兼業の許可を必要とすることとしました。

### 過去5年の許可件数



(内訳)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
講師	3	3	6	5	8
試験委員又は試験監督員	2	1	1	2	1
消防団員	2	0	0	1	1
成年後見人	3	2	3	5	3
調査員又は調査指導員	226	91	72	54	46
不動産等賃貸業	2	4	2	3	4
福祉相談員・民生委員	0	0	0	0	0
兼職	2	2	1	5	2
その他	10	8	5	5	3
総計	250	111	90	80	68

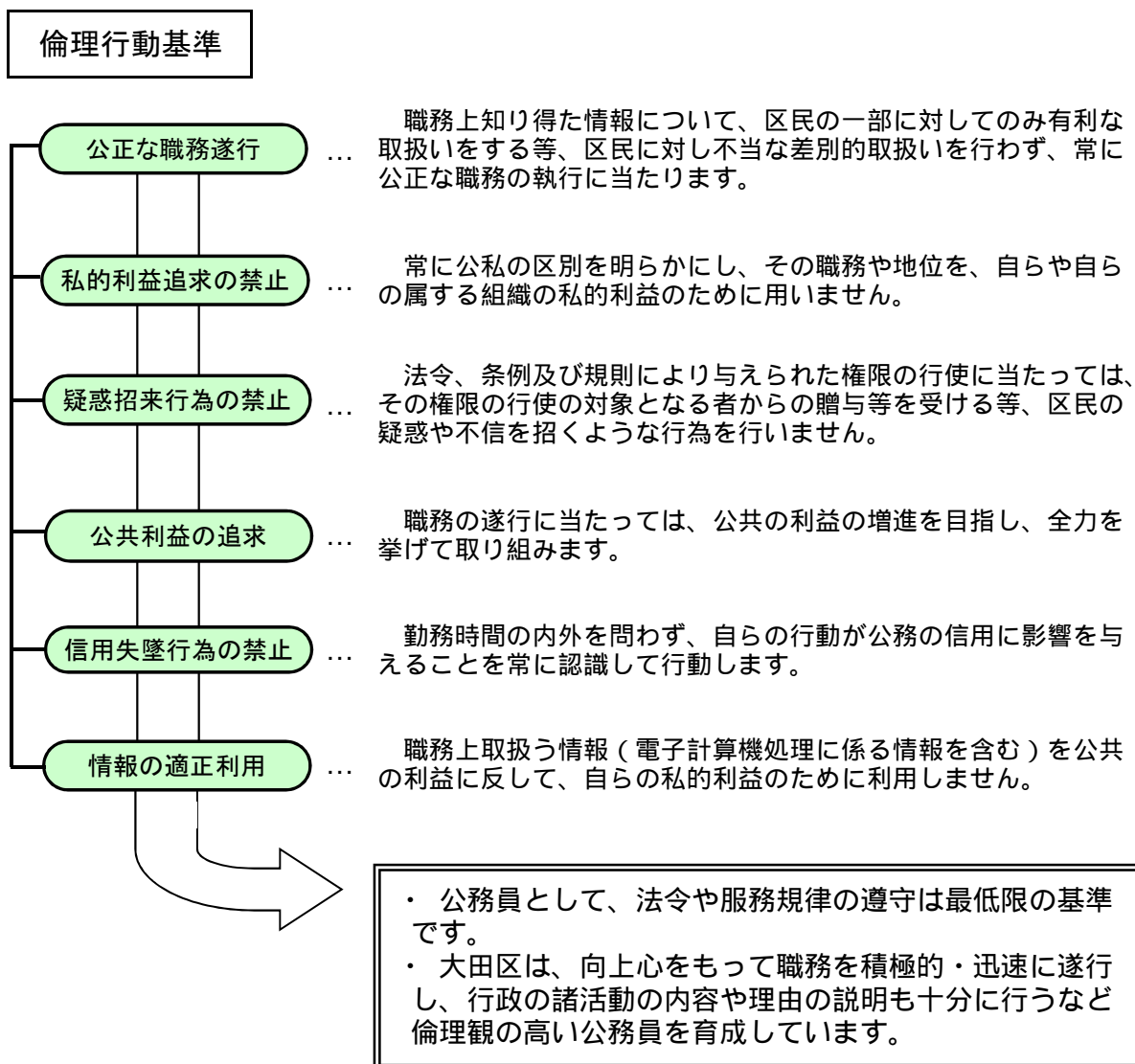
平成22年度の「調査員又は調査指導員」が多いのは、国勢調査実施によるものです。

## (2) 職員倫理及びセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止

### ① 職員倫理

公務員は、法令や服務規律を遵守することはもちろんのこと、個々の職務を遂行するうえでも、区民の疑惑や不信感を招かないよう十分な配慮を要します。

大田区では、職員倫理の保持と区民の信頼確保のため服務規程に「倫理行動基準」を定めています。また、職員の倫理保持に関する具体的な基準等については「大田区職員倫理要綱」を制定し、禁止される贈与等の判断基準を示しています。



## 大田区職員倫理要綱

・大田区職員倫理要綱では、利害関係者からの贈与等の可否の判断基準について次のとおり定めています。

	承認できる場合	承認できない場合
<b>金銭・物品関係</b>  (金銭には、商品券、小切手、株券等を含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広く配付される宣伝広告用物品で社会通念上許される範囲のもの(簡易なカレンダー、手帳、うちわ等。ただし、テレフォンカード等の直接金銭の代用となりうるカード類は含まない。)</li> <li>・ 式典で来賓や参加者に配布される記念品</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務上の行為に対する金品の受領(例)謝礼、寸志、中元、歳暮等の贈答品。旅行、帰省等の土産、餞別、栄転祝い等</li> <li>・ その他、職務の公正さに対する区民の信頼を損なうおそれのある金品の受領</li> </ul>
<b>会食関係</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賀詞交歓会、施設の開設式典等、公式行事としての席上における会食</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 酒食の饗応等(いわゆる接待)</li> <li>・ 会議等の終了後、レストラン等に場所を変えて行う会食等</li> <li>・ 自己の費用を負担する場合であっても、職務の公正さに対する区民の信頼を損なうおそれのあるもの</li> </ul>
<b>遊技、スポーツ旅行関係</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務上の必要性から利害関係者を伴って出張する場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 饗応を目的とする遊技(演芸、観劇麻雀、ゴルフ、釣り等)</li> <li>・ 饗応を目的とする旅行(接待旅行)</li> <li>・ 自己の費用を負担する場合であっても、職務の公正さに対する区民の信頼を損なうおそれのあるもの</li> </ul>
<b>その他の便宜の提供関係</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務上の必要等から、やむを得ず利害関係者の所有する物品を借用し又は利用する場合(筆記具を借りる、会議室を借りる、雨具を借りる等)</li> <li>・ 出張の際に、用務地の事情や職務上の必要性からやむを得ず利害関係者の自動車に同乗する</li> <li>・ 社会一般の接待として容認される湯茶の提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 飲食等の遊興費又は借金等の債務を肩代わりさせること</li> <li>・ 金融事業を営む利害関係者から有利な条件で融資又は貸し付けを特別に受けること</li> <li>・ 金融事業を営んでない利害関係者から金銭を借り又は融資先や貸し付け先の斡旋を受けること</li> <li>・ 正当な対価を支払わずに次のような便宜を受けること               <ul style="list-style-type: none"> <li>個人的な工事の請負(自宅の建築、修繕)</li> <li>土地、建物、自動車等の貸与</li> <li>携帯電話、パソコン等の貸与</li> <li>ゴルフ会員権等の貸与</li> </ul> </li> <li>・ 正当な対価の支払の有無にかかわらず通常入手しにくい株式、会員権、チケット等を入手すること</li> <li>・ その他、職務の公正さに対する区民の信頼を損なうおそれのある便宜供与を受けること</li> </ul>

## ② セクシュアルハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントは、職場環境の悪化はもちろんのこと、ひいては区政の効率的な運営に重大な影響を及ぼす場合もあります。

大田区では、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）の規定に基づき、「職場におけるセクシュアルハラスメントに関する基本方針」を定め、セクシュアルハラスメントを未然に防止することに積極的に取り組むとともに、苦情や相談に適切に対応し、男女が平等で対等な関係で快適に働くことができる就業環境の確保に努めています。

### (1) セクシュアルハラスメントとは

職場での性的な言動に対する職員の対応により、当該職員が昇任・昇給等の不利益を受けたり、同言動により就業環境が害されることをいう。また、性別役割分担意識に基づく言動もセクシュアルハラスメントとなる。

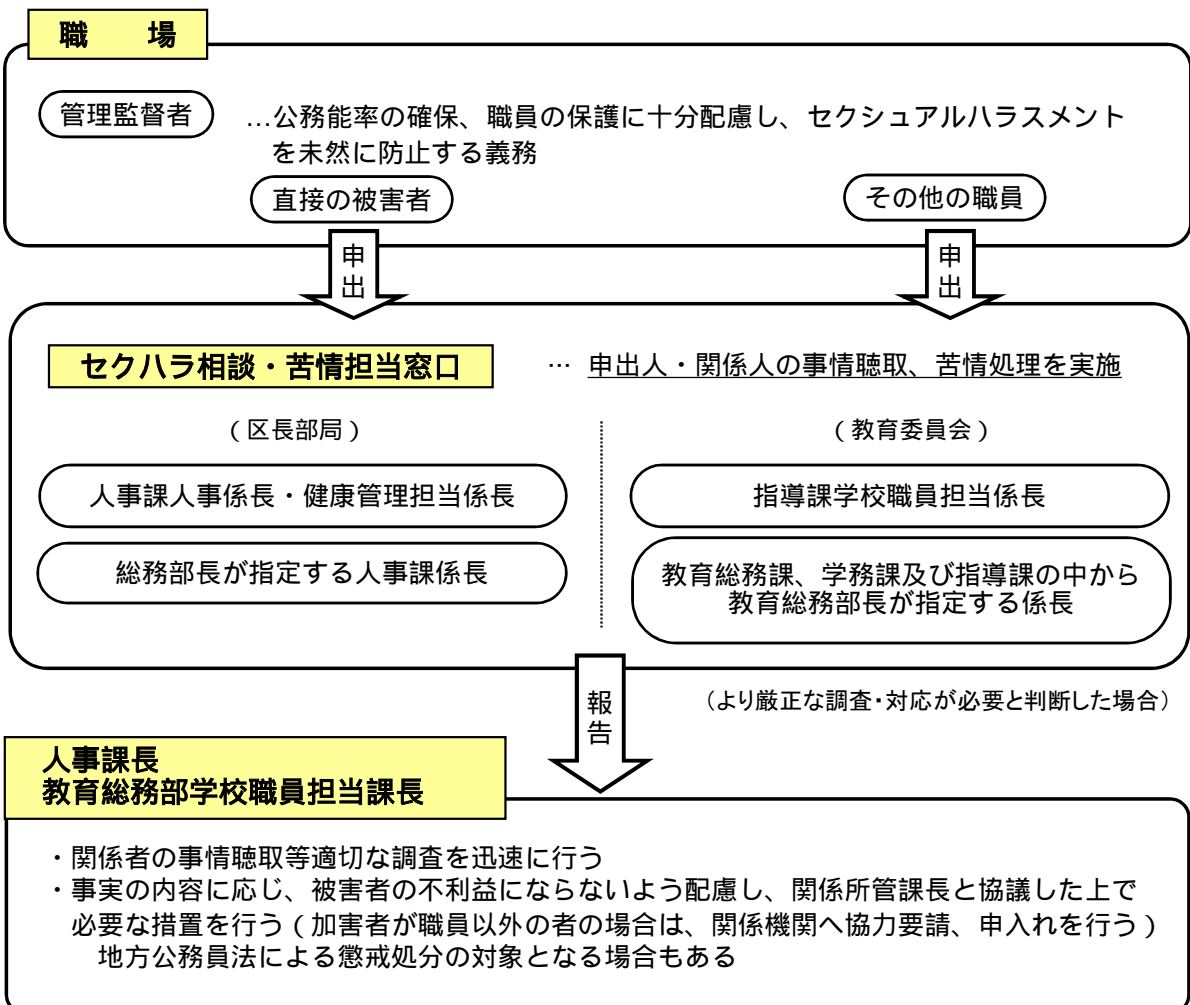


異性間だけでなく、同性に対する上記言動等もセクシュアルハラスメントに含まれる。



だれもがこの問題の当事者となり得る。

### (2) セクシュアルハラスメントの防止体制



### ③ パワーハラスメントの防止

職場におけるパワーハラスメントは、職員のメンタルヘルスを悪化させ、職場全体の士気や生産性を低下させると指摘されています。

厚生労働省が平成24年3月に公表した「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言とりまとめ」を受け、「職場におけるパワーハラスメントに関する基本方針」を策定し、パワーハラスメントを未然に防ぐことに積極的に取り組むとともに、苦情や相談に適切に対応し、快適に働くことができる職場環境を確保します。

#### (1) パワーハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

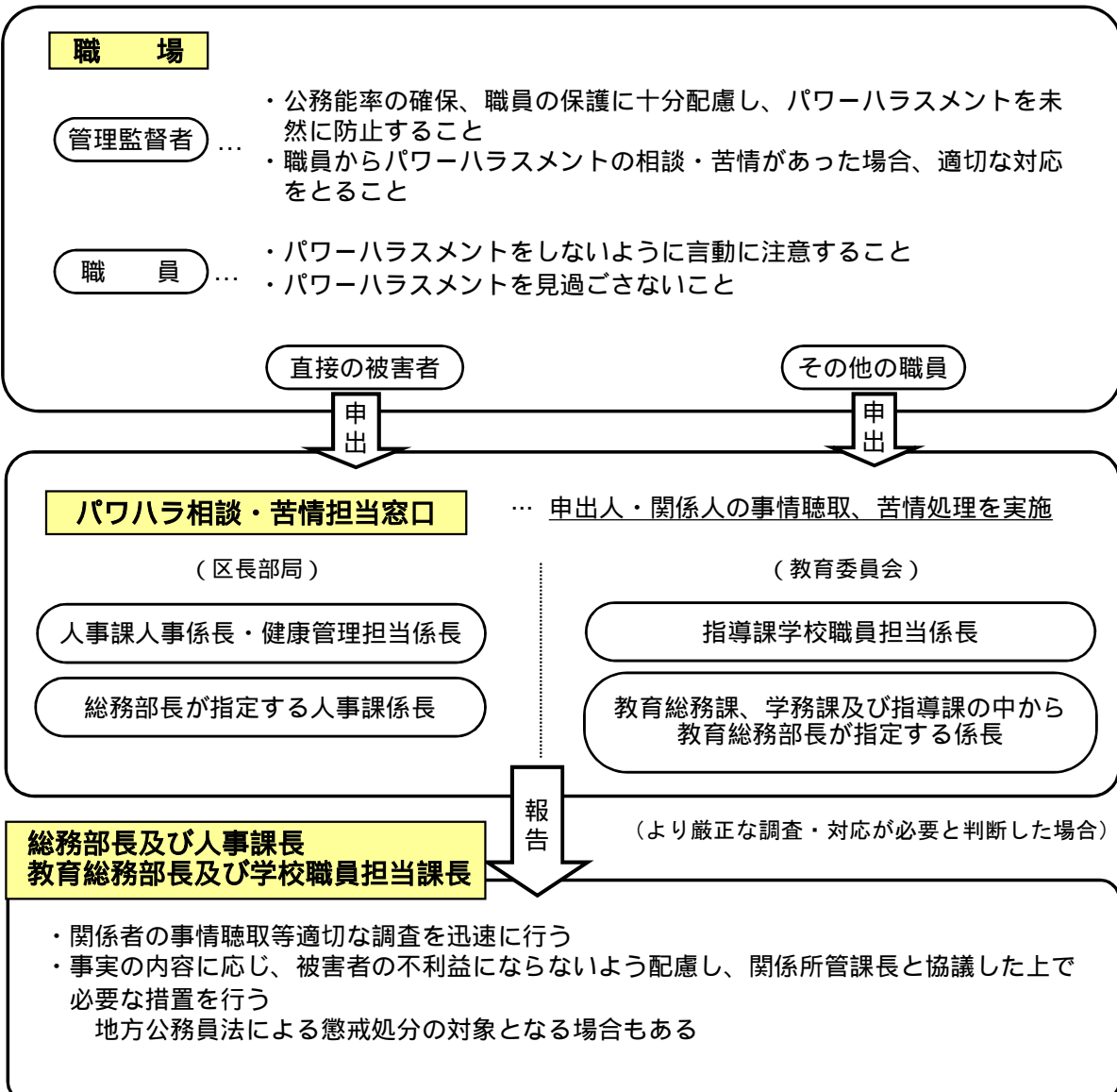


上司から部下に対してだけでなく、同僚間や部下から上司にも行われる。



だれもがこの問題の当事者となり得る。

#### (2) パワーハラスメントの防止体制





## 2 懲戒及び分限

### (1) 懲戒・分限の仕組み

#### ① 懲戒処分

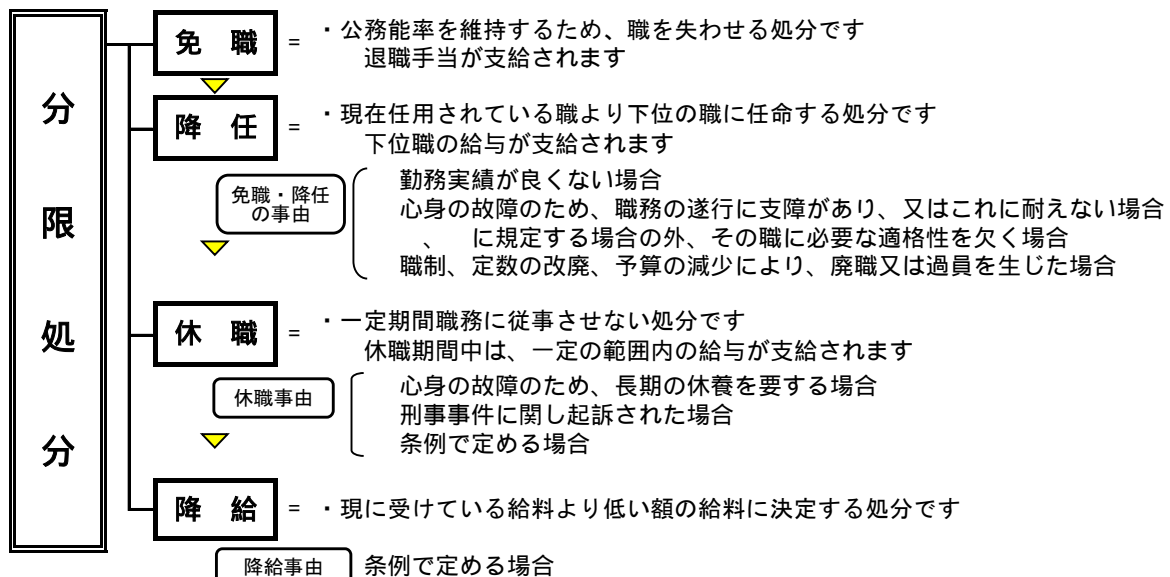
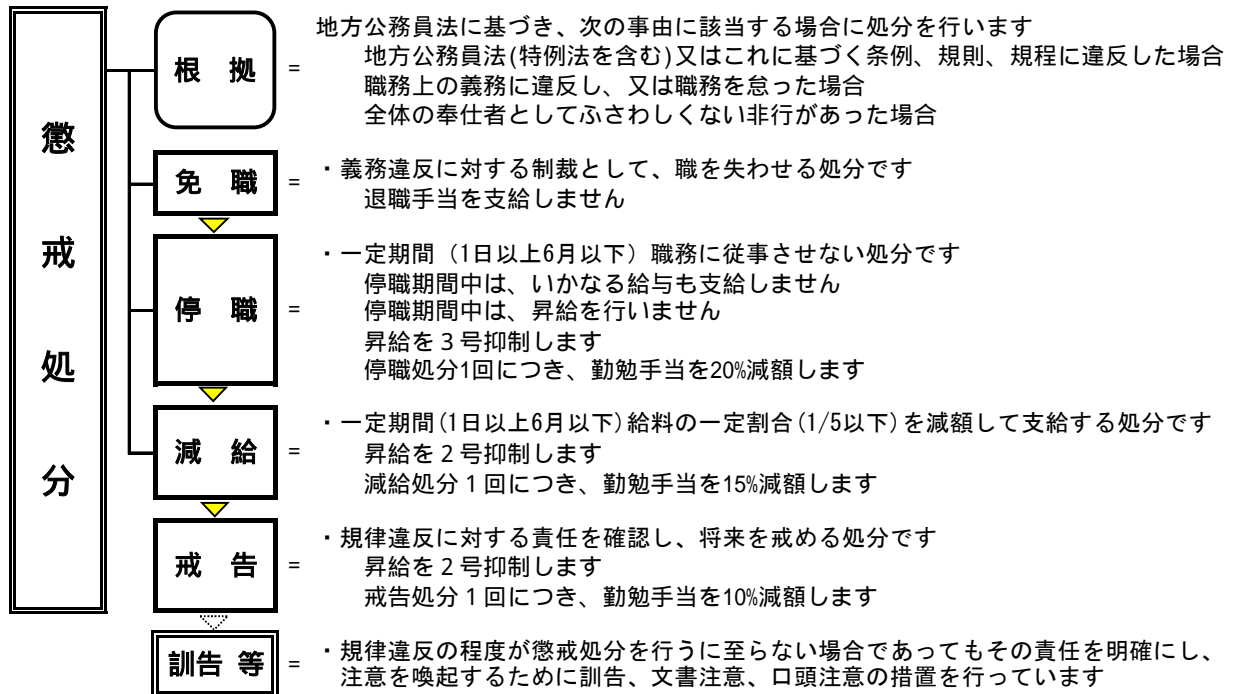
大田区職員が一定の義務違反を犯した場合に、公務の規律と秩序を維持することを目的として、その責任を追及するために制裁として行う処分です。

懲戒処分を行うにあたっては「公正」であることが求められます。大田区では「懲戒処分に関する指針」を定め恣意的な処分を排除し、厳正に対処しています。

#### ② 分限処分

大田区職員が職務を能率的に遂行することができなくなった場合に、公務能率を維持し、適正な運営を確保するために行う処分です。

### (2) 懲戒・分限の種類と効果



### (3) 過去の処分状況

#### ① 懲戒処分

[処分程度別]

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
免職	0	0	0	0	0
停職	1	1	3	0	2
減給	2	0	3	0	3
戒告	1	2	1	3	1
訓告等	4	1	8	15	13

#### ポイント

免職を含めた厳格な対応を行っています。懲戒処分を行うに至らない事案についても、公務の規律と秩序を維持するため訓告等の措置を行い、厳正に対処しています。

[事件性質別]

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与・任用に関する不正	0	0	0	0	2
一般服務関係	4	1	3	6	5
一般非行関係	1	2	3	0	2
収賄等関係	0	0	0	0	0
道路交通法違反関係	1	1	8	3	3
監督責任	2	0	1	9	7

#### ポイント

一般服務関係（欠勤、遅刻・信用失墜行為等）に起因した処分が多くなっています。また、これに伴う管理監督者責任も厳格に問われています。

#### ② 分限処分

[処分程度別]

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
免職	0	0	0	0	0
降任	0	0	0	0	0
休職	85	76	65	63	67

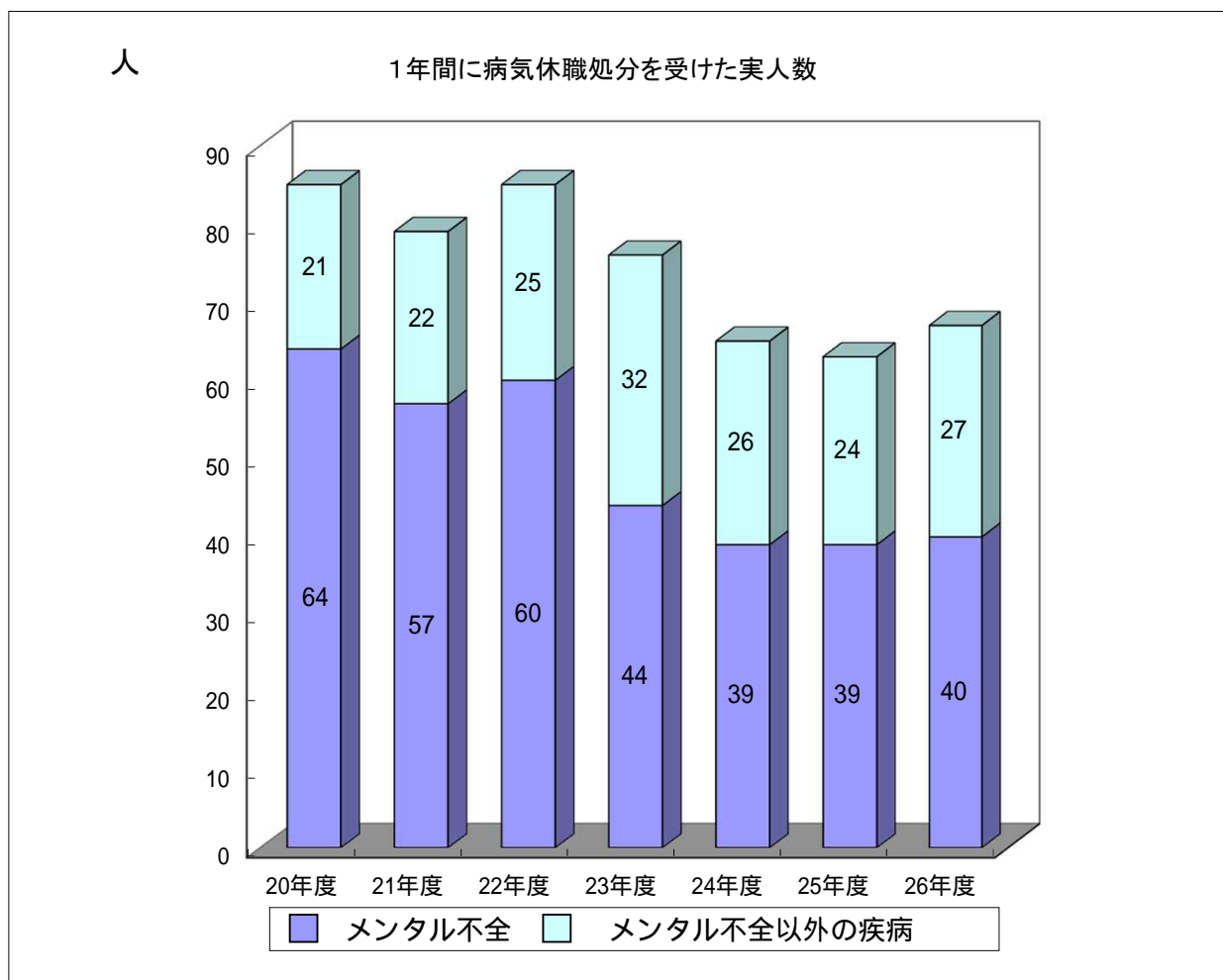
#### ポイント

心身の故障による長期療養のために休職処分にいたる例は、減少傾向ではあるものの、休職者に占めるメンタル不全の割合は依然として高くなっています。（84頁参照）



#### (4) 分限処分の状況

##### 病気休職



##### ポイント

職務の高度化、複雑化などを背景として、心の悩みを抱える職員が増加しています。病気休職者のうち、ストレス性疾患が占める割合は、概ね6割～8割となっています。

そこで、心の健康づくりのための基本計画として、平成18年2月に策定した「大田区メンタルヘルス・トータルプラン」を見直し、平成24年3月に「心の健康づくり計画」を策定しました。本計画では、セルフケア・ラインによるケア・産業保健スタッフ等によるケア・職場外資源によるケアに重点をおいて、計画的かつ組織的に取り組んでいます。

##### 用語説明

年度をまたがって休職している者は、年度ごとに数を計上しています。メンタル不全以外の主たる疾病は、がん・脳血管性疾患です。